

# FICHE TECHNIQUE



Ministère de l'Agriculture,  
de l'Alimentation et  
des Affaires rurales



COMMANDE N° 07-004

JANVIER 2007

AGDEX 823

## RÉMUNÉRATION SALARIALE DE LA FAMILLE DE L'EXPLOITANT

**G. Mawhiney et B. Rawn**

(En remplacement de la fiche du MAAARO n° 06-064, qui porte le même titre)

La rémunération salariale des membres de la famille qui travaillent dans l'entreprise agricole constitue une excellente façon de reconnaître les efforts de ces derniers, de leur donner un sentiment de participation et d'officialiser leur rôle au sein de l'entreprise familiale. Cette pratique permet aussi parfois aux entreprises familiales d'augmenter leur revenu après impôt. La personne recevant une rémunération doit réellement travailler pour l'entreprise. Elle doit y être liée par un contrat de travail et doit apporter quelque chose à l'entreprise. Dans ces conditions et lorsque le rapport employeur-employé est documenté, le fait de rémunérer les membres de la famille soumis à un taux d'imposition marginal inférieur à celui du propriétaire de l'entreprise peut alléger le fardeau fiscal de la famille.

Même si la présente fiche technique donne un aperçu des étapes à suivre et des exigences à respecter pour instaurer un régime de rémunération, elle ne traite pas de toutes les situations dans lesquelles peuvent se trouver les entreprises ou les familles. S'assurer de consulter un comptable ou un fiscaliste afin de déterminer le plan d'action qui convient le mieux à l'entreprise d'un point de vue fiscal.

Il faut voir les économies d'impôt comme un avantage supplémentaire, car le principal avantage de la rémunération des membres de la famille réside dans la reconnaissance tangible du rôle important joué par tous les membres de la famille qui mettent l'épaule à la roue.

### AVANTAGES DE LA RÉMUNÉRATION SALARIALE DES MEMBRES DE LA FAMILLE

- Les salaires versés aux enfants ou aux conjoints pour du travail réel et vérifiable constituent une dépense déductible du revenu imposable de l'entreprise agricole. Le fait de répartir le revenu total tiré de l'entreprise entre les membres de la famille peut entraîner un allégement du fardeau fiscal de la famille.

- Les cotisations au Régime de pensions du Canada (RPC) doivent être payées par toute personne de 18 ans ou plus ne recevant pas déjà de prestations au titre du RPC et dont les gains totaux pour l'année civile excèdent 3500 \$. Ces personnes deviennent alors admissibles aux prestations de retraite et d'invalidité prévues au RPC.
- L'intérêt des membres de la famille pour le succès de l'entreprise peut s'accroître par suite de la reconnaissance financière de leur apport. Les enfants peuvent mettre de l'argent de côté pour aider à financer leurs études, acheter une maison ou encore acquérir une participation dans l'entreprise.
- Le versement périodique de salaires aux membres de la famille peut remplacer les mesures prises en fin d'exercice pour réduire le montant d'impôt à payer, comme l'achat anticipé d'intrants ou de matériel agricole.
- Le conjoint, l'enfant ou toute personne de moins de 69 ans recevant un revenu sous forme de traitement ou de salaire peut constituer un régime enregistré d'épargne-retraite (REER) et y cotiser. Il n'y a pas d'âge minimal prescrit pour la constitution d'un REER. Si le régime est constitué assez tôt dans la vie de l'enfant, les fonds qui s'y accumulent en franchise d'impôt pourront aider l'enfant à payer ses études ou à se partir en affaires. Ils pourront aussi y rester déposés et fructifier jusqu'à la retraite.

- Le conjoint qui, tout en étant employé de l'entreprise agricole, engage quelqu'un pour s'occuper des enfants de moins de 14 ans, peut déduire des frais de garde. Des personnes apparentées à la famille peuvent être engagées comme gardiennes ou gardiens d'enfant, si elles sont âgées d'au moins 18 ans.

## INCONVÉNIENTS

- La rémunération amène un alourdissement des formalités à remplir et de la tenue de livres.
- L'exploitant doit s'attendre à payer la cotisation de l'employeur au titre du Régime de pensions du Canada, de l'assurance-emploi, de la Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail, et de l'impôt-santé des employeurs.
- La rémunération salariale des membres de la famille peut modifier leur admissibilité à des crédits d'impôt personnels comme le crédit d'impôt pour enfants.
- Les sommes versées sous forme de salaires et de primes ne seront plus disponibles à l'entreprise, à moins qu'elles soient réempruntées de la personne salariée.

## NOUVEAUX EMPLOYEURS

L'embauche de personnel au sein de l'exploitation agricole, qu'il s'agisse de membres de la famille ou non, oblige à tenir des registres précis des heures travaillées ainsi que des retenues à la source. Les nouveaux employeurs doivent s'adresser à la section des Retenues sur la paie du Bureau local des services fiscaux de l'Agence du revenu du Canada (ARC) afin d'obtenir un numéro d'employeur qui figurera sur tous leurs dossiers et sur tous les paiements versés. La trousse de l'employeur, qui comprend les tables d'impôt, les tables du Régime de pensions du Canada et de l'assurance-emploi, ainsi que les formulaires Déclaration des crédits d'impôt personnels (TD1F), est également disponible au Bureau local des services fiscaux. On peut se renseigner par téléphone ou se procurer un numéro d'employeur ou une trousse de l'employeur au Bureau local des services fiscaux de l'ARC.

Tous les nouveaux employeurs doivent s'inscrire auprès de la Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail. Si l'on a l'intention d'engager du personnel, on est tenu d'inscrire l'entreprise (voir en annexe les coordonnées des organismes à consulter).

## DOCUMENTATION REQUISE

### Au départ :

- Obtenir de l'Agence du revenu du Canada un numéro d'employeur qui, désormais, servira de numéro de compte pour les retenues sur la paie.
- Conclure un contrat de travail pour l'embauche d'une personne comme employé. Préciser les tâches à effectuer, le taux de rémunération, les heures de travail, les conditions d'emploi, les avantages, etc.
- Demander un numéro d'assurance sociale pour tout employé qui n'en aurait pas encore.

- Remplir une Déclaration des crédits d'impôt personnels (TD1F) pour chaque employé. Ce formulaire renseigne l'employeur sur le niveau pertinent de crédit d'impôt alloué à chaque employé. L'employeur doit garder le formulaire en dossier afin de vérifier si l'impôt a été correctement retenu sur les chèques de paie de chaque employé. Les impôts sont retenus en fonction du revenu brut (selon le code indiqué sur le formulaire TD1F).

- Incrire l'entreprise auprès de la Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail.

- Certains exploitants avaient l'habitude de rémunérer leurs ouvriers comme si ces derniers étaient des travailleurs contractuels. Ils ne tenaient donc pas de feuille de paie pour ces employés, n'effectuaient aucune retenue sur la paie et aucun versement à l'Agence du revenu du Canada. Très souvent, ces travailleurs sont de véritables employés et non des entrepreneurs, vu l'existence dans les faits d'un rapport employeur-employé. Il est inéquitable et incorrect de ne pas traiter ces personnes comme des employés. On peut se procurer auprès de l'Agence du revenu du Canada une publication qui explique comment déterminer si un travailleur doit être considéré comme un employé ou un travailleur autonome. En cas de doute sur le statut d'un employé, la section des retenues sur la paie (sous-section RPC-AE) du Bureau des services fiscaux de l'Agence du revenu du Canada peut rendre une décision à ce sujet. Si l'on n'est pas d'accord avec la décision, on peut, en tant qu'employeur ou employé, interjeter appel en remplissant le formulaire CPT100, « Appel en vertu du Régime de pensions du Canada ou de la *Loi sur l'assurance-emploi* » de l'Agence du revenu du Canada. Voir la question 7 pour plus de détails.

- Depuis le 30 juin 2006, la *Loi sur la santé et la sécurité au travail* s'applique à toutes les exploitations agricoles qui ont des travailleurs rémunérés. Certaines dispositions de cette loi ont une incidence sur les exploitations. Se renseigner auprès du ministère du Travail et de la Farm Safety Association (voir les coordonnées des organismes à la fin de cette fiche).

### Chaque mois :

- Tenir un livre de paie mensuel contenant tous les détails sur les dates des périodes de paie, le nombre d'heures de travail, le salaire brut, les avantages imposables, les cotisations au RPC, les cotisations d'assurance-emploi, l'impôt sur le revenu, les paiements anticipés, les retenues, le salaire net et les sommes versées à l'Agence du revenu du Canada.

- Remettre à chaque employé un talon explicatif mensuel avec le chèque de paie.
- Transmettre les remises mensuelles avec le formulaire PD7AR à l'Agence du revenu du Canada. (Les montants sont payables le 15 du mois suivant.)

#### En fin d'exercice :

- Remplir un sommaire de paie annuel à partir des livres de paie mensuels.
- Remplir les feuillets T4 supplémentaires pour tous les employés, avant le 28 février de l'année suivante.
- Remettre le sommaire des feuillets T4-T4A à l'Agence du revenu Canada. Il s'agit d'un résumé de la rémunération totale versée à tous les employés de l'entreprise.
- Remplir et soumettre le sommaire de fin d'exercice à la Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail.
- Remplir et soumettre le sommaire du livre de paie à la Direction de l'impôt-santé des employeurs (rattachée au ministère des Finances de l'Ontario).

Les producteurs agricoles qui utilisent un programme informatique pour calculer les retenues sur la paie doivent consulter la publication de l'Agence du revenu du Canada intitulée « *Formules pour le calcul informatisé des retenues sur la paie : impôt sur le revenu, cotisations au Régime de pensions du Canada et cotisations au régime d'assurance-emploi (MC)* ».

## REtenues sur la paie

### Régime de pensions du Canada (RPC)

La cotisation de l'employé, calculée en pourcentage de ses gains, est jumelée à une contribution égale de l'employeur.

Les salaires, traitements ou autres formes de rémunération telles que commissions ou primes ainsi que la valeur de la pension et du logement (hormis les allocations non imposables pour travaux spéciaux ou pour travail en région éloignée) sont assujettis aux cotisations en vertu du Régime de pensions du Canada.

Les personnes répondant aux conditions suivantes n'ont pas à payer de cotisations :

- les personnes de moins de 18 ans ou de plus de 70 ans;
- les travailleurs agricoles gagnant moins de 250 \$ et travaillant moins de 25 jours ouvrables dans une année civile;
- les personnes occupant un emploi sans rémunération en espèces.

### Cotisations à l'assurance-emploi (AE)

La cotisation de l'employé est calculée en pourcentage de ses gains assurables aux fins de l'AE, jusqu'à concurrence d'un plafond annuel.

La cotisation de l'employeur est égale à 1,4 fois le montant de la cotisation de l'employé, jusqu'à concurrence d'un plafond annuel par employé. Les cotisations de l'employé et de l'employeur sont exigibles pour toute personne tirant un revenu d'un emploi assurable aux fins de l'assurance-emploi. Tout emploi au Canada obtenu en vertu d'un contrat de travail est, à moins d'une entente différente, considéré comme emploi assurable aux fins de l'assurance-emploi.

Le conjoint et les membres de la famille sont considérés comme assurables s'ils travaillent dans le cadre d'un rapport employeur-employé valide en vertu d'un contrat de travail. En cas de doute quant à la validité du contrat de travail, il est souhaitable d'obtenir une décision de l'Agence du revenu du Canada. Pour plus de détails à ce sujet, voir la question 7.

Il n'y a pas de seuil ni de plafond d'âge en ce qui a trait aux cotisations d'AE. Les employés de plus de 65 ans continuent à payer la cotisation.

Les cotisations de l'employeur et de l'employé ne sont pas requises dans le cas :

- d'un emploi dans une entreprise agricole, de moins de sept jours ouvrables dans une année civile ou pour lequel la personne ne touche aucune rémunération en espèces;
- d'un emploi occupé dans une société par actions par une personne qui détient plus de 40 % des actions avec droit de vote de cette société;
- d'un emploi occupé par un membre de la famille qui est un entrepreneur engagé aux termes d'un contrat de travail;
- d'un emploi occupé par un membre de la famille qui n'est pas sans lien de dépendance avec l'employeur et qui n'est pas engagé selon un rapport employeur-employeur valide;
- d'un emploi qui s'inscrit dans un échange de travail ou de services.

### Cotisations versées à la Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail (CSPAAT)

La CSPAAT verse des prestations aux exploitants ou propriétaires et aux travailleurs en cas d'accidents ou de maladies reliés au travail. La CSPAAT fournit des renseignements et offre de la formation sur la sécurité au travail par l'intermédiaire de la Farm Safety Association.

Les employeurs paient à la CSPAAT une cotisation annuelle en fonction de la catégorie à laquelle ils appartiennent et en fonction de leur masse salariale annuelle.

Différents taux de cotisation s'appliquent aux entreprises agricoles selon la catégorie à laquelle elles appartiennent. Chaque catégorie se voit affecter un montant annuel par la CSPAAT, montant qui tient compte des coûts passés et des prévisions de coûts éventuels résultant de blessures et de maladies professionnelles dans cette catégorie.

On calcule la cotisation annuelle exigée de l'employeur en multipliant chaque tranche de 100 \$ de paie cotisable (jusqu'à concurrence d'un plafond fixé par la loi) par le taux de cotisation prévu pour la catégorie à laquelle appartient l'exploitation. Il est interdit de déduire le montant de cette cotisation des traitements versés aux employés.

L'exploitant agricole doit déclarer et inscrire son entreprise auprès de la CSPAAT dans le mois qui suit la première embauche d'employés. L'inscription peut se faire par la poste ou en téléphonant au bureau de la CSPAAT le plus proche.

Les renseignements annuels sur la paie aux fins de l'établissement de la cotisation doivent être déposés au plus tard le 30 avril de l'année.

Une entreprise qui omet de s'inscrire ou de faire la déclaration annuelle sur la paie s'expose à assumer le coût intégral d'une éventuelle réclamation ainsi qu'une pénalité de déclaration tardive.

### **Impôt-santé des employeurs**

En Ontario, les employeurs dont la masse salariale dépasse 400 000 \$ annuellement sont tenus de payer l'impôt-santé des employeurs (ISE). Les employeurs dont la masse salariale est inférieure à 400 000 \$ ne sont plus tenus de payer cet impôt.

Les remises au titre de l'ISE doivent être effectuées annuellement au moment de la production de la déclaration d'ISE, soit au plus tard le 15 mars de l'année civile suivante.

Les employeurs peuvent obtenir de l'information sur l'ISE auprès du ministère des Finances de l'Ontario. Voir la liste des organismes à consulter au dos de la présente fiche technique.

## **RÉPONSES À DES QUESTIONS FRÉQUEMMENT POSÉES**

*1. Si j'embauche quelqu'un quelques jours par année pour les semis ou la récolte, dois-je faire les retenues au titre du RPC et de l'AE?*

Non. Les cotisations au RPC ne sont pas exigibles relativement à des employés embauchés pour moins de 25 jours ouvrables dans l'année civile.

Les cotisations d'assurance-emploi ne sont pas retenues pour les employés travaillant moins de 7 jours dans l'année civile.

L'employeur doit toutefois déclarer les travailleurs à la Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail, et verser les cotisations d'impôt-santé des employeurs.

*2. Puis-je verser un salaire à mon conjoint ou à mon enfant en une seule fois à la fin de l'année?*

Oui, c'est possible, pourvu que le paiement soit réellement fait et que les retenues soient versées tel qu'il est prescrit. Ne pas croire qu'il sera facile à la fin de l'exercice financier de décider du montant à verser pour l'ensemble de l'année. Il est important de garder au dossier une entente écrite comprenant la description de tâches et la grille salariale.

*3. Dois-je payer mes employés par chèque?*

Oui. Les paiements doivent être faits par chèque à la fin de la période visée, c'est-à-dire la semaine ou le mois. Le chèque doit être déposé au compte bancaire de l'employé, afin qu'il soit clair que le récipiendaire dispose réellement des sommes versées.

*4. Qu'arrive-t-il si l'entreprise n'est pas en mesure de verser le salaire prévu aux membres de la famille?*

La solution consiste à verser le salaire au conjoint ou aux enfants comme convenu, puis de leur réemprunter le montant en signant un billet à vue en bonne et due forme. Il doit réellement y avoir transaction en espèces, l'employé recevant l'argent, puis prêtant ce montant à l'entreprise ou le réinvestissant dans l'entreprise.

*5. Qu'arrive-t-il si l'employeur n'aime pas tenir les livres de paie ou n'en a pas le temps?*

L'employeur n'est pas obligé de tenir lui-même les livres de paie. Un comptable ou un conseiller en fiscalité peut l'aider, soit en faisant les calculs la première fois et en laissant par la suite le soin à l'employeur de tenir la comptabilité de la paye, ou en se chargeant de tout le boulot contre rémunération. Il faut savoir toutefois que l'employeur conserve la responsabilité de la tenue des livres de paie aux fins de l'impôt, ainsi qu'en vertu de la *Loi sur les normes d'emploi* (Ontario). (L'employeur peut aussi obtenir des renseignements en s'adressant à un

spécialiste des relevés d'emploi du bureau de Service Canada le plus proche).

*6. Qu'arrive-t-il si je paie mes employés en nature plutôt qu'en espèces?*

Les paiements en nature sont traités comme avantages non monétaires, lesquels sont imposables. La juste valeur marchande du paiement en nature est un avantage qui doit être déclaré sur le feuillet T4A. Ces avantages ne sont pas des gains assurables aux fins de l'assurance-emploi et n'ouvrent pas droit à pension. Ils ne requièrent donc aucune retenue aux fins du RPC ni de l'assurance-emploi.

*7. Qu'arrive-t-il si j'engage quelqu'un à contrat; dois-je prélever des retenues sur sa paie?*

Non. Si le travailleur contractuel est un travailleur autonome dont les services sont retenus pour exécuter un travail particulier, tout ce qu'il y a à faire est de payer la somme forfaitaire prévue au contrat. Les entrepreneurs en travaux agricoles sont tenus de fournir une attestation de paiement délivrée par la CSPAAT, à défaut de quoi il incombe à l'exploitant qui retient ses services de payer les primes d'assurance. L'ARC a publié une brochure qui explique comment déterminer si un travailleur doit être considéré comme un employé ou un travailleur autonome. Cette distinction est très importante, car elle a des répercussions notamment sur les cotisations à l'AE et au RPC. On peut se procurer la brochure auprès du Bureau de services fiscaux de l'ARC en demandant la publication RC4110(F) Rév 06.

*8. Quel salaire dois-je considérer comme raisonnable pour mon conjoint ou pour mes enfants?*

Le montant des traitements ou des salaires doit être établi raisonnablement selon la somme de travail et la nature du travail exécuté par le membre de la famille. Il s'agit de se demander ce que l'on paierait pour le même travail exécuté par une personne qui ne serait pas membre de la famille. Les normes relatives au salaire minimum doivent être respectées.

*9. Le fait que mon conjoint soit actuellement payé comme un employé l'empêche-t-il plus tard de devenir associé dans l'entreprise?*

Il n'y a généralement aucun problème à passer de l'état d'employé à celui d'associé, dans la mesure où l'on peut démontrer à la satisfaction de l'Agence du revenu du Canada comment l'ancien employé a acquis ou accumulé sa participation dans l'entreprise.

*10. Si je rémunère des membres de ma famille (enfants, conjoint), mon exploitation devient-elle assujettie à la « Loi sur la santé et la sécurité au travail » (LSST) ou une exemption est-elle prévue pour les membres de la famille immédiate?*

Il n'existe aucune exemption. Dès qu'un travailleur est rémunéré (qu'une contrepartie monétaire est versée pour un travail), l'exploitation devient assujettie à la LSST.

*11. Est-ce que mon conjoint à titre d'employé peut de son côté embaucher sa mère pour s'occuper de nos jeunes enfants et déduire les frais de garde de son revenu pendant son emploi dans l'entreprise agricole?*

Les frais de garde d'enfants peuvent être réclamés par le conjoint dont le revenu est le plus bas. Si la personne qui garde les enfants est apparentée à la famille, elle doit avoir au moins 18 ans et ne pas être déclarée comme personne à charge par l'employeur. Dans l'exemple donné ici, les frais de garde seraient déductibles dans la plupart des situations.

## RESSOURCES ADDITIONNELLES

Le Conseil canadien de la gestion d'entreprise agricole (CCGEA) publie une brochure intitulée « Gérer le personnel d'une entreprise agricole ». À l'aide d'exemples concrets, cette excellente publication présente diverses techniques de gestion et d'embauche conçues pour améliorer les compétences des gestionnaires.

## CONCLUSION

La rémunération salariale des membres de la famille n'est pas nécessairement une tâche astreignante. Au moment de monter une entreprise ou de modifier une exploitation existante, s'assurer de respecter toute la réglementation qui s'applique. S'informer auprès des organismes gouvernementaux appropriés et ne pas hésiter à demander conseil à un comptable ou à un avocat. La planification est déterminante dans la mise en place d'un régime salarial destiné non seulement aux membres de la famille mais aussi aux autres employés.

Cette fiche a été mise à jour par **Gary Mawhiney**, chargé de programme, Gestion des ressources humaines, MAAARO, Guelph. La fiche originale avait été rédigée par **Bev Rawn**, MAAARO, Guelph. L'auteur souhaite remercier **Kristine Jack**, MAAARO, Guelph, de son aide dans la préparation de la mise à jour.

## ORGANISMES À CONSULTER

### RÉGIME DE PENSIONS DU CANADA

Tél. : 1 800 277-9914  
Courriel : [isp-psr.mail-poste@hrdc-drhc.gc.ca](mailto:isp-psr.mail-poste@hrdc-drhc.gc.ca)  
Site Web : [www.rhdc.gc.ca/fr/passerelles/nav/nav\\_haut/programme/psr.shtml](http://www.rhdc.gc.ca/fr/passerelles/nav/nav_haut/programme/psr.shtml)  
Adresses :

**ONTARIO (Scarborough)**  
C.P. 5100  
Succursale postale D  
Scarborough (Ontario)  
M1R 5C8

**ONTARIO (Timmins)**  
70, rue Cedar Sud  
C.P. 2013  
Timmins (Ontario)  
P4N 8C8

**ONTARIO (Chatham)**  
65, rue William Sud  
C.P. 2020  
Chatham (Ontario)  
N7M 6B2

**AGENCE DU REVENU DU CANADA**  
Tél. : 1 800 461-9999 ou 1 800 959-5525  
Site Web : <http://www.cra-arc.gc.ca/menu-f.html>

**FARM SAFETY ASSOCIATION**  
75, rue Farquhar, bur. 101  
Guelph (Ontario)  
N1H 3N4  
Tél. : 519 823-5600  
Courriel : [info@farmsafety.ca](mailto:info@farmsafety.ca)  
Site Web : [www.farmsafety.ca](http://www.farmsafety.ca)

**MINISTÈRE DU TRAVAIL**  
400, av. University  
Toronto (Ontario)  
M7A 1T7  
Tél. : 416 326-7160  
Numéro sans frais : 1 800 531-5551  
Site Web : [www.labour.gov.on.ca](http://www.labour.gov.on.ca)

### MINISTÈRE DES FINANCES DE L'ONTARIO DIRECTION DE L'IMPÔT-SANTÉ DES EMPLOYEURS

Division des recettes fiscales  
33, rue King Ouest  
Oshawa (Ontario)  
L1H 8H5

Tél. : 1 800 263-7965 ou 1 800 263-7776  
Téléc. : 1 877 4-TAX-FAX ou 1 877 482-9329  
Site Web : [www.fin.gov.on.ca](http://www.fin.gov.on.ca)

### COMMISSION DE LA SÉCURITÉ PROFESSIONNELLE ET DE L'ASSURANCE CONTRE LES ACCIDENTS DU TRAVAIL

200, rue Front Ouest  
Toronto (Ontario)  
M5V 3J1

Tél. : 416 344-1000  
Numéro sans frais : 1 800 387-5540  
Numéro sans frais (Ontario) : 1 800 387-0750  
Téléc. : 1 888 313-7373 ou 416 344-4684  
Site Web : [www.wsib.on.ca](http://www.wsib.on.ca)

### CENTRE DE SERVICES AUX ENTREPRISES CANADA-ONTARIO

Toronto (Ontario)  
M5C 2W7

Tél. : 416 775-3456  
Numéro sans frais : 1 800 567-2345  
Téléc. : 416 954-8597  
Courriel : [ontario@cbsc.ic.gc.ca](mailto:ontario@cbsc.ic.gc.ca)  
Site Web : [www.cbsc.org/ontario](http://www.cbsc.org/ontario)

### CONSEIL CANADIEN DE LA GESTION D'ENTREPRISE AGRICOLE

250, av. City Centre, bur. 300  
Ottawa (Ontario)  
K1R 6K7  
Tél. : 613 237-9060  
Numéro sans frais : 1 888 232-3262  
Téléc. : 613 237-9330 ou sans frais : 1 800 270-8301  
Courriel : [council@cfbmc.com](mailto:council@cfbmc.com)  
Site Web : [www.farmcentre.com](http://www.farmcentre.com)

## **NOTES PERSONNELLES**

---

Centre d'information agricole  
1 877 424-1300  
[ag.info.omafra@ontario.ca](mailto:ag.info.omafra@ontario.ca)

[www.ontario.ca/omafra](http://www.ontario.ca/omafra)

---

**POD**  
ISSN 1198-7138  
Also available in English  
(Order No. 07-003)

